



UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

DECISIÓN AUTÓNOMA Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL:
HACIA UNA ELECCIÓN LIBRE EN CONTEXTOS COMPLEJOS



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Doctorando: Lic. Graciela Nelly LÓPEZ

Director: Dra. Mirta Graciela GAVILÁN

Fecha: 17 de Febrero de 2012



A mi mamá, a Miguel, a mis amigos y compañeros

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Agradecimientos:

A mi directora Mirta Graciela Gavilán por su acompañamiento, paciencia y generosa ayuda y por cuanto aprendí de ella en este tiempo que hemos transitado juntas. A José Luis Tesoro, por la confianza que me transmitió y los aportes recibidos. A Alfredo López Alonso, quien me orientó, brindó soporte y alentó en los tiempos más difíciles de este largo y difícil camino. A la Ing. Mirta Rosa Larrieu directiva de la Dirección de Forestación del Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca, quien abriera el camino para mi desarrollo profesional en el campo de la Psicología Institucional y Laboral en el ámbito de la dependencia a su cargo. A la Lic. Nilda Elvira Fernández, coordinadora de la Biblioteca Forestal quien me brindara los contactos que abrieron paso a mi crecimiento institucional. A Laura Méndez, Ana Laura Granero Ávila y a Andrés por su colaboración técnica.

¡¡¡GRACIAS!!!



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Índice

Introducción.....	9
Organización de la tesis.....	11
Prefacio.....	13
Capítulo 1	
La Psicología Vocacional y la Complejidad.....	15
1.1 La Teoría de la Complejidad.....	15
1.2 El Sistema y sus Interrelaciones.....	16
1.3 Resumen.....	19
Capítulo 2	
Antecedentes teóricos en elección de carrera.....	21
2.1 Comunicación de aportes.....	21
2.1.1 Teorías no Psicológicas.....	21
2.1.1.1 Teoría del Accidente.....	22
2.1.1.2 Teorías Económicas.....	23
2.1.1.3 Teorías Sociológicas o Culturales.....	24
2.1.2. Teorías Psicológicas.....	25
2.1.2.1. Teoría de los Rasgos y Factores: Enfoque de adecuación entre personas y empleos	25
2.1.2.2. Teorías Psicodinámicas de la conducta vocacional...26	
2.1.2.2.1 Teorías Psicoanalíticas.....	27
2.1.2.2.2. Teorías basadas en la satisfacción de las necesidades.....	28
2.1.2.2.3. Teorías basadas en el concepto de sí mismo.29	
2.1.2.3. Teorías evolutivas de la elección vocacional.....	30

2.1.2.4. Teoría de la toma de decisiones.....	31
2.1.3. Teorías interdisciplinarias o integrales.....	31
2.1.3.1. Teorías del Aprendizaje Social.....	31
2.1.3.2. Teoría Tipológica de Holland.....	33
2.1.3.3. Teorías Multiculturales.....	34
2.2 Resumen.....	34

Capítulo 3

El sistema específico: El sujeto y la conducta vocacional.....	35
3.1. Elección de carrera o decisión de carrera: Dos modelos complementarios.....	37
3.2 Ajuste.....	39
3.3 Desarrollo de carrera.....	40
3.4 Resumen.....	42

Capítulo 4

La Psicología Vocacional: El micro-sistema ambiente laboral: conceptos básicos.....	44
4.1 Formulación del marco conceptual.....	47
4.1.1 Factor de elección.....	48
4.1.2 Intereses Vocacionales Interés optativo y Profesión.....	49
4.1.3 Sexo.....	54
4.1.4 Etapa evolutiva.....	54
4.1.5 Valores de trabajo.....	54
4.1.6 Desarrollo de Carrera y Trayectoria Destacada.....	57
4.1.7 Expectativas de retorno.....	58
4.1.8 Deseo de propósito de carrera.....	58
4.2 Resumen.....	62

Capítulo 5

La preparación para el trabajo: El macro-sistema contexto social.....63

5.1El desarrollo de la Orientación Vocacional.....63

5.2 Valores de trabajo y postmodernidad.....65

5.3 Resumen.....66

Capítulo 6

Estado del arte en el estudio de la conducta vocacional.....67

6.1. Criterios de búsqueda.....67

6.2 Estudios y literatura basados en Teorías Tipológicas.....68

6.3 Estudios y literatura basados en Teorías Psicodinámicas.....75

6.4 Estudios y literatura basados en las Teorías del desarrollo.....77

6.5 Estudios y literatura basados en la Teoría del Aprendizaje Social.....79

6.6 Otros Estudios.....81

6.7 Resumen.....83

Capítulo 7

Planteamiento del estudio y aspectos metodológicos.....84

7.1 Objetivo general.....84

7.2 Objetivos específicos.....85

7.3 Hipótesis.....86

7.4 Diseño y procedimiento de recolección de datos.....86

7.4.1 Aspectos metodológicos.....86

7.5 Muestra del estudio.....88

7.5.1 Procedimiento de selección de la muestra.....88

7.5.2 Descripción de la muestra.....89

7.5.2.1 Composición de la muestra en función de la variable Profesión.....89

7.5.2.2 Composición de la muestra en función de la variable sexo.....	90
7.5.2.3 Composición de la muestra en función de la variable etapa evolutiva.....	90
7.5.2.4 Composición de la muestra en función de la variable Trayectoria Destacada.....	91
7.5.3 Definición de variables y su operacionalización.....	91
7.5.3.1 Variable independiente.....	93
7.5.3.1.1 Factor de elección.....	93
7.5.3.2 Variables intervinientes.....	93
7.5.3.2.1 Intereses Vocacionales Interés Optativo y Profesión	94
7.5.3.2.2 Sexo.....	94
7.5.3.2.3 Etapa evolutiva.....	94
7.5.3.2.4 Valores de trabajo.....	94
7.5.3.2.5 Desarrollo de carrera y Trayectoria Destacada.....	95
7.5.3.2.6 Expectativas de Retorno.....	95
7.5.3.2.7 Deseo de Propósito de Carrera.....	96
7.5.3.3 Variables dependientes.....	96
7.5.3.3.1 Satisfacción Laboral y Satisfacción Profesional.....	96
7.5.4 Instrumentos de evaluación.....	96
7.5.4.1 Entrevista en profundidad y entrevista semi-dirigida.....	97
7.5.4.2 Programa computacional ATLAS.ti.....	97
7.5.4.3 Work Centrality	98

7.5.4.4 Satisfacción Laboral y Satisfacción Profesional.....	98
--	----

7.6 Resumen.....	99
------------------	----

Capítulo 8

Análisis de los datos empíricos.....	100
--------------------------------------	-----

8.1 Análisis de las entrevistas en profundidad	100
--	-----

8.2 Análisis de los resultados de las variables.....	161
--	-----

8.2.1 Resultados de la prueba de Centralidad Absoluta.....	162
--	-----

8.2.3 Resultados de la prueba de Valores del Trabajo.....	162
---	-----

8.3 Análisis de los datos empíricos con el ATLAS.ti.....	163
--	-----

8.3.1 Documentos Primarios Códigos Citas y Redes.....	163
---	-----

8.3.2 Comportamiento de los Componentes autonómicos y ecológicos de la conducta vocacional en relación al Ajuste.....	165
---	-----

8.3.3 Comparación entre los resultados del ATLAS.ti y las entrevistas en profundidad.....	169
---	-----

8.3.3.1 Componentes autonómicos de la conducta vocacional con Satisfacción Profesional y resultados del ATLAS.ti.....	169
---	-----

8.3.3.2 Componentes autonómicos de la conducta vocacional sin Satisfacción Profesional y los resultados del ATLAS.ti.....	171
---	-----

8.3.3.3 Componentes ecológicos de la conducta vocacional Influencia Familiar sin Satisfacción Profesional y los resultados del ATLAS.ti.....	173
--	-----

8.3.3.4 Componentes ecológicos de la conducta vocacional Influencia Familiar con Satisfacción Profesional y los resultados del ATLAS.ti.....	175
--	-----

8.3.3.5 Componentes ecológicos de la conducta vocacional Otros sin Satisfacción Profesional y los resultados del ATLAS.ti.....	176
--	-----

8.4 Discusión sobre la comparación entre el análisis de las entrevistas en profundidad y los resultados del ATLAS.ti.....176

8.5 Análisis transversal por profesión.....177

8.6 Análisis transversal por sexo.....181

8.7 Análisis transversal por Trayectoria Destacada.....182

8.8 Análisis de los casos que corroboran la hipótesis de trabajo.....184

8.9 Discusión sobre los resultados del estudio empírico.....185

Capítulo 9

Síntesis y conclusión.....188

9.1 Síntesis.....188

9.2 Conclusión.....190

Bibliografía.....198

Anexo.....207



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Introducción

La presente investigación está destinada a estudiar la elección de carrera y su influencia en la satisfacción laboral y profesional y el significado del trabajo para los profesionales argentinos de clase media de entre 40 y 60 años de edad con actividad actual en la profesión elegida.

Para alcanzar dicho objetivo se realizó un estudio transversal de casos, con una muestra de profesionales –de cuatro carreras seleccionadas– que se desempeñaban en instituciones de la actividad pública y privada.

Esta investigación se inscribe en el marco de la Teoría de la Complejidad, de la Teoría del Desarrollo y en el de una renovada y extendida perspectiva, la de la Orientación Vocacional-Ocupacional continua, que amplía sus alcances al proceso evolutivo que en sus sucesivas etapas, atraviesan las personas a lo largo de su vida.

Los cambios socio-económicos experimentados a nivel internacional, especialmente en nuestro país en la década del 90, y su impacto en el mercado laboral - transformaciones, pérdidas de empleo, flexibilización laboral-, han tenido como resultado una percepción más o menos generalizada de inestabilidad e inseguridad laboral (Gavilán, 2003). Este estado de situación ha originado un profundo cambio en las expectativas personales y profesionales, reorientando y/o modificando los intereses, valores, metas laborales y necesidades en general.

Estas condiciones ambientales han desplazado el centro de gravedad de la elección de carrera desde lo importante a lo urgente, desde lo vocacional-profesional a lo laboral y a la supervivencia.

En este contexto, teniendo en cuenta las condiciones generales a la hora de la adecuación profesional, surge la necesidad de determinar aquellas específicas que favorecen el ajuste, de tal manera que permita anticipar los resultados esperables de una elección dada a partir de la consideración de los factores intervinientes en la elección de carrera.

Hasta el momento, las teorizaciones referidas a la elección de carrera y el ajuste han oscilado entre la primacía del individuo y la de la institución/medio ambiente, sin poder salvar las distancias ni subsanar las diferencias. Escasamente a

veces logramos una solución de compromiso, o damos preeminencia a los intereses individuales a costa de la postergación de los requerimientos del medio, o privilegiamos las necesidades del contexto social bajo perjuicio de la individualidad, sin encontrar elementos decisorios que justifiquen la preponderancia de alguno de ellos.

Nos parece necesario situar al presente estudio en el marco de nuestras aspiraciones originarias.

Nuestra intención primaria se orientaba a determinar la existencia de *una vocación*, cuyo ejercicio condujera no sólo al éxito profesional sino que además fuera acompañada por un estado sustentable de bienestar psicológico.

Durante el transcurso de esta investigación, a través de la recolección y el análisis de datos e información, fuimos acotando nuestros objetivos iniciales.

Los condicionamientos emergentes del entorno social, las urgencias primarias, trabajo, familia, sustento, en el contexto de globalización por un lado y en los apremios sociopolíticos y económicos de nuestro país por el otro, sumadas a la generalizada desvalorización social de la formación académica, especialización técnica e investigación, limitaron a la par que restringieron, el espacio posible de desarrollo de la cuestión focal inicial.

Nuestra intención fue, entonces, teniendo en cuenta que las citadas condiciones homogenizan el sustrato de desempeño profesional para todos los sujetos de la muestra considerada-, hallar el resquicio a través del cual se expresa el componente autónomo de la conducta vocacional.

La originalidad de esta investigación reside en primer lugar, en la determinación de las condiciones que favorecen el ajuste profesional, es decir el predominio de lo que hemos denominado *Componente autónomo de la conducta vocacional*, que parece favorecer la consecución de los resultados esperados para una elección dada. En segundo lugar y basados en el resultado de las diversas indagaciones realizadas, no existen antecedentes de ninguna investigación previa que tome en cuenta el desarrollo de carrera posterior a la elección, es decir que realice un análisis longitudinal de los datos; en tercer lugar no existen antecedentes previos de investigaciones que consideren los cuatro conceptos articulados en el presente estudio, es decir, Factor de Elección, Satisfacción Laboral, Satisfacción Profesional y Significado del Trabajo, cuyos aspectos metodológicos en lo atinente a las búsquedas

efectuadas, son detallados en el capítulo "Estado del arte en el estudio de la conducta vocacional".

La importancia de nuestro aporte queda justificada, en lo que se refiere al *ajuste profesional*, en la expectativa de retorno que la sociedad tiene para con aquellos profesionales que forma y que el profesional posee en relación con sus propias metas.

Organización de la tesis

Teniendo en cuenta las consideraciones antes mencionadas, esta tesis ha sido organizada de la siguiente manera.

El capítulo 1 introduce a la Teoría de la Complejidad desarrollando tres conceptos centrales, el de sistema complejo, el de sujeto y el de acción, y define los tres sistemas constitutivos del modelo propuesto, el macro-sistema contexto social, el micro-sistema ambiente laboral y como sede del accionar vocacional, el sistema específico el sujeto y la conducta vocacional.

En el capítulo 2 se realiza una reseña de las principales teorías que versan sobre el tema y se define el marco teórico de esta investigación.

En el capítulo 3 se desarrolla el sistema específico el sujeto y la conducta vocacional, definiendo los componentes de esta última, es decir, en un sentido transversal elección y ajuste y longitudinalmente entendida como desarrollo de carrera.

En el capítulo 4 se desarrolla el concepto de micro-sistema ambiente laboral, definiendo los conceptos involucrados en nuestra investigación, es decir, los de trabajo, tarea, ocupación, vocación, carrera y profesión y se realiza la definición nominal de las variables.

En el capítulo 5 se definen en el macro-sistema contexto social los rasgos más significativos que hacen al proceso de formación y educación del sujeto como preparación para el trabajo. Se refieren los procesos de socialización e individualización, en lo concerniente a la relación entre sociedad, educación y trabajo y a la influencia que los paradigmas tienen en este proceso.

En el capítulo 6 se presenta el estado del arte en el tema que nos ocupa y se realiza una sinopsis de las principales investigaciones y del material bibliográfico específicos en lo relacionado con la elección de carrera y con los criterios de ajuste seleccionados, Satisfacción laboral y Satisfacción profesional.

En el capítulo 7 se presenta el planteamiento del problema, los objetivos específicos y el diseño de la investigación, el procedimiento de recolección de datos, la muestra utilizada y su composición, las variables consideradas y su operacionalización y se describen los instrumentos de evaluación.

En el capítulo 8 se presentan los resultados de las pruebas administradas, los rangos de puntajes establecidos a efectos de realizar comparaciones entre los mismos, el análisis de las entrevistas en profundidad, el de datos con ATLAS.ti y el análisis transversal de los datos empíricos.

En el capítulo 9 se realiza una síntesis de los resultados y las conclusiones de esta investigación.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Prefacio

El presente estudio tiene como objetivo analizar los factores que inciden en la elección de carrera y su influencia en la Satisfacción Laboral, la Satisfacción Profesional y el Significado del Trabajo, en los profesionales argentinos de clase media, de entre 40 y 60 años de edad con actividad actual en la profesión elegida.

Teniendo en cuenta la complejidad del problema que nos ocupa, hemos formulado una concepción trinitaria de la realidad, delimitada por tres sistemas constituyentes, es decir, el *macro-sistema contexto social*, el *micro-sistema ambiente laboral* y el *sistema específico el sujeto y la conducta vocacional*, definiendo en el campo de la Orientación Vocacional/Ocupacional un modelo de pensamiento complejo y continuo.

Desde este modelo de pensamiento de Psicología Vocacional/Ocupacional que hemos planteado y considerando el sistema específico el sujeto y la conducta vocacional, hemos definido a esta última como un proceso continuo dentro del cual focalizamos nuestro análisis en dos estadios:

- Elección
- Ajuste



En lo que respecta a la elección, hemos considerado como variable independiente el Factor de Elección, categorizado en Decisión Autónoma, Influencia Familiar, Otros y Orientación Vocacional.

Por otra parte, entendiendo que el predominio de los componentes autonómicos de la conducta vocacional nos permite anticipar un adecuado desempeño es decir, el ajuste profesional, hemos considerado las siguientes variables intervinientes, Profesión, Sexo, Trayectoria Destacada, Significado del Trabajo, Expectativas de Retorno, Deseo de Propósito de Carrera y según lo ha mostrado nuestro estudio, la interrelación de estas dos últimas con la variable independiente, determina el resultado final en el ajuste.

La combinación de cada uno de los factores de elección y la calidad del Ajuste, determina ocho categorías, a saber:

- Predominio de los componentes autonómicos de la conducta vocacional y presencia de Ajuste
- Predominio de los componentes autonómicos de la conducta vocacional y ausencia de Ajuste
- Componentes ecológicos de la conducta vocacional Influencia Familiar y presencia de Ajuste
- Componentes ecológicos de la conducta vocacional Influencia Familiar y ausencia de Ajuste
- Componentes ecológicos de la conducta vocacional Otros y presencia de Ajuste
- Componentes ecológicos de la conducta vocacional Otros y ausencia de Ajuste
- Orientación Vocacional y presencia de Ajuste
- Orientación Vocacional y ausencia de Ajuste

Teniendo en cuenta el marco de referencia planteado y los antecedentes hallados en relación con el tema, se ha formulado la siguiente hipótesis teórica:

- *El predominio de los componentes autonómicos de la conducta vocacional, se corresponde con la Satisfacción Profesional*

Sobre la base del marco teórico definido y de los resultados empíricos obtenidos, se ha podido mostrar la interrelación entre el Factor de Elección , el Deseo de propósito de carrera, las Expectativas de Retorno , el Ajuste y su expresión en términos de Satisfacción Laboral y Satisfacción Profesional, viéndose finalmente corroborada la hipótesis de trabajo de esta investigación.

Capítulo 1

La Psicología Vocacional y la Complejidad

El presente capítulo tiene dos propósitos, el primero es introducir a la Teoría de la Complejidad definiendo tres conceptos nucleares, el de sistema complejo, el de sujeto y el de acción y en segundo lugar aplicar este modelo de pensamiento a la explicación del fenómeno que nos ocupa a través de la determinación de los sistemas implicados en aquél y sus interrelaciones.

La Teoría de la Complejidad

El pensamiento complejo de Edgar Morín (1977, 1980, 1982) surge más que como una explicación cerrada de la realidad como *una verdad*, en todo caso según el mismo autor lo afirma, como un método para acceder a un conocimiento más abarcativo que no evite lo paradójico sino por el contrario lo integre en su seno; el pensamiento complejo no trata de suprimir el misterio, sino de develarlo.

La concepción epistemológica tradicional ha sido heredera del principio cartesiano de las ideas “*claras y distintas*” (Morin, 1977: 21) y corresponde a lo que Edgar Morín denominó “*el pensamiento simplificante*”(1977: 21).

Siguiendo a Morín (1977), tres son los vicios del pensamiento que deberán ser cuidadosamente evitados para acceder a esta nueva modalidad del pensar sistemático. Éstos son idealizar, que implica que sólo es real lo inteligible; racionalizar, es decir, la tendencia a subsumir la realidad a un orden convencional dado y por último, el normalizar como la pretensión de eliminar el misterio.

El paradigma científico tradicional, cerrado en sí mismo, se ha visto paulatinamente limitado en su posibilidad de explicar la realidad. Esta modalidad de acercamiento a todo objeto de conocimiento se ha visto caracterizada por la linealidad y la pretensión de absolutos y ha traído aparejado el fracaso del modo de pensar

simplificador conduciendo a la crisis del concepto tradicional de orden, dando lugar al surgimiento de un nuevo paradigma, el de la Complejidad.

En la obra de referencia Morín (1977), el autor realiza un paralelo con la alegoría bíblica del Génesis, “...*Al principio era la Complejidad...*” (Morín 1977: 149), esta formulación da origen al concepto de *caosmos*, poniendo en evidencia que la idea de caos no excluye la de orden sino por el contrario la incluye y la requiere y así, al concebir un nuevo concepto de universo, se funda un nuevo sujeto.

En este punto podríamos decir, parafraseando a Morín, que así como no existe un objeto, en sentido estricto, tampoco existe un sujeto. Desde esta lectura podría decirse que el pensamiento científico tradicional, a partir de una pretensión de objetividad inalcanzable, ha intentado crear un ambiente ascético, libre de toda contaminación subjetiva.

Por el contrario, este nuevo modelo derriba nuestras certezas y seguridades en la relación con el mundo. Si en el paradigma epistemológico tradicional la unidad de análisis era el elemento, el objeto, el sujeto, ahora lo es el *sistema* (Morín, 1977), entendiendo a este último como un conjunto de elementos que se interrelacionan.

1.2 El sistema y sus interrelaciones

Según lo refiere el autor (Morín, 1980), es necesario considerar al actor y su ecosistema. La noción de sistema no sólo no excluye la de sujeto, sino por el contrario la requiere, en la medida que si no hay un sujeto que aísle, no hay sistema.

El antiguo concepto de orden es ahora reemplazado por el de *organización*, la cual según el autor, “*transforma lo que forma y forma lo que transforma*” (Morin, 1977: 136), de tal manera que la naturaleza de un elemento cualquiera queda determinada por su interrelación con otros, quedando así delimitado un concepto trinitario “*sistema, organización, interrelación*” (Morin1977: 103).

El sistema se caracteriza por una interrelación funcional entre sus elementos, que constituyen un todo y en esta complejidad sistémica el epicentro es la organización.

Las soluciones no son unívocas, por el contrario cada problema tiene tantas facetas como interrelaciones establezca, siendo ésta última la relación de relaciones.

La *organización* es definida por Morín (1982) como una “*disposición activa*”, es decir como “*organización*” (Morín, 1982:184).

En este nuevo universo de incertidumbre, caracterizado por la relación y la apertura, se instaura un nuevo concepto de sujeto, es el pasaje del principio de unicidad, lo uno indivisible idéntico a sí mismo, a una concepción sistémica pero dinámica, en donde el sujeto como parte de esta interrelación modifica al par que es modificado por la realidad.

En este sujeto así constituido, la tarea primaria es acceder al conocimiento de sí mismo, como paso y herramienta esencial para la construcción y desarrollo de una estrategia.

Se constituye así un macro-sistema complejo formado por los elementos o partes, las interrelaciones entre ellas y la unidad global que conforman y las contiene.

El rasgo principal del elemento es la interrelación con otros elementos: el sentido o naturaleza de un elemento dado no es independiente de los demás, sino que precisamente queda determinado por su interrelación con el resto y es ésta la que da lugar a la emergencia de una nueva unidad global (Morín, 1977).

Sin embargo, el todo así conformado incorpora rasgos que pertenecían a las partes aunque no inicialmente per se. Así la totalidad queda modificada por una cualidad producto del surgimiento de la totalidad y también las partes que adicionan un rasgo que no poseían antes de constituir el sistema. Es a esto último que Morín (1977) denomina el *fenómeno de emergencia*, que puede ser entendida como una cualidad de carácter novedoso, en relación con las partes de un sistema, tomadas aisladamente u organizadas de distinta manera en otro sistema. Según el autor, éstas luego se articulan unas sobre otras en un nivel superior.

La organización se caracteriza fundamentalmente por dos rasgos, la *retroacción* y la *recursividad*. La *retroacción* significa que el efecto repercute en la causa y la modifica, mientras la *recursividad* es la producción y re-producción constante, que implica autonomía y dependencia. La *organización* es la disposición organizante causa/efecto de las interrelaciones, a la vez que retroactúa sobre ellas y las sostiene, las constituye en un todo (Morín, 1977).

El acontecer humano añade una variable a la complejidad; en realidad en palabras del autor, es el sujeto el que nos acerca a aquella y la posibilita, esto es lo que hace necesario considerar al actor y su ecosistema (Morín, 1980).

Sin embargo, si bien la *acción* es posibilidad, también es limitación, dado que una vez iniciada aquélla, se independiza del actor y así surge la incertidumbre, en la medida en que los resultados últimos de la acción son impredecibles, ya que queda supeditada a los procesos ecológicos (Morín, 1980).

Éste es el motivo por el cual la acción se encuentra íntimamente ligada a la *estrategia*, definida como “*método de acción para cumplir con los fines, sufrir el mínimo y usar al máximo las reglas y la incertidumbre*” (Morín, 1980: 227), lo que en otras palabras implica inventiva y organización de la acción.

Este *caosmos*, no desdeña una concepción teleológica caracterizada por la relación y la apertura; así se instaura un nuevo concepto de sujeto, es el pasaje del principio de unicidad, lo uno indivisible idéntico a sí mismo, a una concepción sistémica pero dinámica, en donde el sujeto como parte de esta interrelación modifica al par que es modificado por la realidad (Morín, 1980).

Ésta es la ecología de la acción, la acción es simultáneamente autológica y ecológica y contrariamente a lo que el pensamiento tradicional supone, no queda enlazada con el actor, sino que se libera de él y sigue un destino incierto, impredecible (Morín, 1980).

De esta formulación se derivan dos principios:

- *El grado óptimo de eficacia se sitúa en el comienzo del proceso.*
- *Las consecuencias últimas de un acto no son predecibles.*

En este sentido, acordamos con el autor en lo que al primer principio se refiere. Sin embargo y entendiendo que esto será corroborado por los datos empíricos en este estudio, formulamos la siguiente hipótesis:

- *La elección de carrera es un fenómeno complejo, en tanto como acción forma parte de y constituye una estrategia cuya predictibilidad, en*

relación con el ajuste profesional, se interrelaciona con el grado de autonomía en la elección.

Siguiendo esta línea de pensamiento vemos delinearse nuevamente, continuando esta concepción trinitaria de la realidad, tres sistemas: uno macro, el contexto social; otro micro, el ambiente laboral y por último, parafraseando a M. Gavilán (2006), el sujeto sistema específico, centro de accionar de la conducta vocacional.

1.3 Resumen

En el presente capítulo hemos introducido el Pensamiento Complejo de Edgar Morín, diferenciándolo de aquel que caracteriza al modelo epistemológico tradicional y que el autor ha denominado “*pensamiento simplificante*”. En nuestra caracterización del *método moriniano* hemos visto aquellos vicios que deberán ser evitados en aras de acceder a esta nueva modalidad del pensar.

Siguiendo a Morín, hemos visto cómo la caída del *pensamiento simplificante* ha dado lugar al surgimiento de un nuevo paradigma, el de la *complejidad*, en el que el antiguo concepto de orden es reemplazado por el de *organización*.

En esta nueva concepción en la que la unidad de análisis es el *sistema*, hemos visto definirse un nuevo concepto trinitario: “*sistema, organización, interrelación*”.

Hemos visto cómo, a partir de este nuevo modelo de pensamiento, se ha instaurado un nuevo *sujeto*, cuya tarea primaria es el conocimiento de sí en pos de construir una *estrategia* adecuada para la consecución de sus objetivos.

Se han determinado los dos principales rasgos de la organización, *retracción* y *recursividad* y se ha definido la acción como posibilidad e incertidumbre en su estrecha relación con la *estrategia*.

Hemos señalado también cómo esta concepción compleja incluye una visión teleológica, en la medida en que toda acción es ordenada a un fin y este entramado de medios y fines constituye una estrategia.

Teniendo en cuenta estas formulaciones hemos enunciado la hipótesis teórica de nuestra tesis.

Nos proponemos pues en este estudio, abordar lecturas diversas, desde una concepción compleja del fenómeno que nos ocupa, con el objetivo de complementar las diferentes visiones con la intención de alcanzar una explicación más abarcativa de la relación entre el Factor de Elección en la elección de carrera y el Ajuste profesional.

A estos efectos, en el próximo capítulo realizaremos un recorrido por las principales líneas teóricas en Psicología Vocacional, para establecer posteriormente nuestro marco de referencia.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Capítulo 2

Antecedentes teóricos en elección de carrera

2.1 Comunicación de aportes

En el capítulo anterior delimitamos nuestra concepción de lo vocacional desde una visión compleja del fenómeno, es decir, lo pensamos constituido por tres sistemas, el macro-sistema contexto social, el micro-sistema ambiente laboral y como sede del accionar vocacional, el sistema específico el sujeto y la conducta vocacional (Gavilán, 2006).

En este capítulo realizaremos una reseña de las principales teorías que versan sobre el tema para luego definir nuestro marco teórico.

Siguiendo a Crites (1974) y Gavilán (2001, 2006), haremos un recorrido por las líneas teóricas que han signado los destinos de la Psicología Vocacional, las cuales pueden resumirse en las siguientes categorías:

2.1.1 Teorías no Psicológicas

2.1.2 Teorías Psicológicas

2.1.3 Generales o Interdisciplinarias

2.1.1 Teorías no Psicológicas

Son aquellas que atribuyen la elección de carrera a algún fenómeno exterior al sujeto.

Estas teorías focalizan en factores ambientales, sin atender a las condiciones personales del individuo, sus aptitudes y destrezas, ni a su personalidad.

Según Crites (1974) existen tres tipos de factores que pueden influir en la elección de carrera: Causales o fortuitos, Las leyes de la oferta y la demanda y por último, Costumbres e instituciones de la sociedad. Las teorías que se ocupan de cada uno de estos factores son: la del accidente, la económica y la sociológica.

2.1.1.1 Teoría del Accidente

La Teoría del Accidente es la explicación popular ante el fenómeno de la elección vocacional.

La elección vocacional se produce por casualidad, es decir, por experiencias que no son planeadas por el sujeto.

Siguiendo a Crites (1974), los factores casuales deben distinguirse de los contingentes, ya que los primeros son impredecibles, una herencia inesperada, un proyecto comercial fallido, etc., mientras que los factores contingentes responden a una relación conocida con la elección, tales como, nivel socioeconómico, capacidad de la familia de solventar los estudios, obligaciones civiles ya contraídas, la posibilidad de recibir la educación adecuada, facilidades de prepararse para una ocupación, viabilidad de inclusión en una institución para realizar un entrenamiento, mercado de trabajo una vez completada la formación. Según refiere el autor habiendo obtenido la información adecuada, varios aspectos del desarrollo de carrera del sujeto son considerablemente predecibles, tales como tareas de la futura ocupación, perspectivas de progreso, época de retiro. La falta de conocimientos es precisamente lo que permite diferenciar los factores casuales de los contingentes, los primeros son impredecibles porque no se posee información respecto de ellos.

2.1.1.2 Teorías Económicas

Comienzan el análisis sobre la base de la distribución de los trabajadores en las diferentes ocupaciones, e intentan explicar la razón de la misma teniendo en cuenta variables socioeconómicas. Corresponden a la conocida Ley de la oferta y la demanda.

Según Crites (1974) los economistas clásicos del siglo XVIII –entre ellos, Smith, Senior, Mill– sostuvieron que es la *ventaja neta*, lo que determina que una persona elija una profesión, entendiendo tradicionalmente por aquélla el mejor ingreso o salario.

Partiendo del supuesto de una total libertad de acción, estas teorías afirman que el sujeto elige la carrera que supone le va a traer mayores ventajas, es decir elige las ocupaciones mejor remuneradas y evita las que se pagan menos. Las ocupaciones que son mejor pagadas tienen menor oferta de trabajo y las menos pagadas mayor.

Según el autor, el supuesto de que el individuo tiene libertad de elección no encuentra sustento en la realidad del mercado de trabajo, ya que de ser así la distribución de los ingresos de los trabajadores en las ocupaciones debería al menos tender a igualarse, debido a que el movimiento de los trabajadores a ocupaciones de mayor paga debería incrementar los salarios en los de menor y sin embargo esto no ocurre.

En razón de las dificultades que evidencia la teoría económica clásica al intentar explicar la elección vocacional por la oferta y la demanda muchos teóricos más recientes, han considerado otros factores que también tendrían incidencia para determinar la distribución de los trabajadores en las ocupaciones. Algunos aceptaron la teoría accidental, otros entienden que la elección vocacional se basa en la ignorancia o razones personales.

Crites (1974) señala que los autores más contemporáneos independientemente de su postura teórica y de qué factores consideren que tiene incidencia en la elección, consideran que en la elección de una ocupación influyen diversas variables y no exclusivamente la oferta y demanda de trabajo o la remuneración.

2.1.1.3 Teorías Sociológicas o Culturales

En referencia de Crites (1974), los sociólogos industriales y ocupacionales, entienden que el factor de mayor incidencia en la elección ocupacional, lo constituye la sociedad y cultura en las que se desenvuelve el sujeto y por ende aquellas metas y valores que aprende a apreciar.

Al realizar una elección vocacional el sujeto es influido por diversos sistemas sociales, cada uno de los cuales tienen diferentes grados de incidencia.

El primero y más abarcativo de estos sistemas es la cultura. Ésta no tiene una influencia directa sobre el individuo, sin embargo tiene una profunda incidencia en su libertad de elección. El tipo de trabajo a ser elegido y el plan de estudios a seguir, quedan directamente condicionados por el ámbito cultural de un individuo según sea la sociedad a la que éste pertenece.

Una cultura está compuesta por varias subculturas, cada una de las cuales tiende a constituir una nueva limitación o restricción a la elección vocacional.

La más característica de ellas es la clase social. Cada individuo sea cual fuere la clase social a la que pertenece se acostumbra tempranamente a la idea de que determinadas actividades son valiosas y otras menos deseables.

A pesar de la importante influencia de las subculturas en la elección vocacional, la comunidad tiene una incidencia más directa en el sujeto. El grupo étnico, su localidad de origen y su grupo de pares tienen una gran ascendencia a este respecto.

Los grupos de pares tienen directa relación con la estructura de las clases sociales. En algunos casos, los individuos pueden atravesar la estructura de la clase social a la que pertenece y relacionarse con personas de otra clase social. Según refiere el autor, en estos casos la elección queda determinada por el nuevo grupo de pertenencia.

La familia, la escuela y la iglesia son finalmente los sistemas más inmediatos al individuo, siendo la escuela después de la familia, el agente más importante de socialización y vocacionalización.

En relación con la familia, el autor refiere que ésta desempeña un rol fundamental en el proceso de elección vocacional.

La actitud de los padres para con sus hijos condiciona las disposiciones de estos últimos en relación con lo vocacional. Según el autor, las actitudes pueden ser clasificadas básicamente en: a) aceptación, b) concentración, y c) rechazo.

Cuando la actitud de los padres en relación con los hijos es de cálida aceptación, esto favorecerá elecciones vocacionales relacionadas con el acercamiento a los demás.

Si la actitud preponderante es la concentración emocional en los hijos, la elección tenderá a actividades relacionadas con lo humano pero que mediatizan el vínculo, tales como el arte, lo cultural, etc.

Por el contrario, si la actitud es de rechazo, facilitará las actividades más vinculadas con lo técnico y la ciencia.

2.1.2 Teorías Psicológicas

Siguiendo a Gavilán (2001), son aquellas que consideran al individuo como el factor principal en el proceso de elección vocacional, le suponen al sujeto un grado considerable de libertad en la toma de decisiones en lo vocacional, siendo la misma un acto fundamentalmente individual influido por el entorno social inmediato.

En esta corriente de pensamiento se incluyen las teorías que detallamos a continuación.

2.1.2.1 Teoría de los Rasgos y Factores: Enfoque de adecuación entre personas y empleos

Dentro de las Teorías Psicológicas según refiere Gavilán (2006), la primera de estas corrientes de pensamiento surge con el Ing. Carl Parsons en 1909. Parsons, preocupado por lo social en un momento de profunda crisis internacional, se propuso colaborar en la Orientación Vocacional de los jóvenes de menores recursos, su obra póstuma, *Choosing a vocation*, marcó el primer hito en la etapa Formal o Científica de la Psicología Vocacional.

Siguiendo a Gavilán (2001), la autora afirma que esta teoría se basa en el supuesto de que las personas difieren en cuanto a rasgos personales, intereses y aptitudes y dado que las ocupaciones tienen requerimientos equivalentes de personalidad, inteligencia, etc., la elección deriva de la articulación y correspondencia de ambos aspectos.

En referencia de la autora Parsons analizó los factores que intervienen en la toma de decisiones en la elección de carrera es decir, 1) conocimiento de sí, aptitudes, intereses, aspiraciones, recursos disponibles; 2) requerimientos, ventajas y desventajas, oportunidades en el ámbito laboral; 3) comprensión de la relación entre ambos aspectos.

2.1.2.2 Teorías Psicodinámicas de la conducta vocacional

En esta categoría se encuentran:

2.1.2.2.1 Teorías Psicoanalíticas

2.1.2.2.2 Teorías basadas en la satisfacción de necesidades

2.1.2.2.3 Teorías basadas en el concepto de sí mismo

Estas teorías consideran que en la elección vocacional el punto central está en las variables motivacionales.

2.1.2.2.1 Teorías Psicoanalíticas

En Gavilán (2001) la autora describe los pilares teóricos sobre los que se asienta la formulación psicoanalítica en relación a lo vocacional.

La sublimación es el camino alternativo para dar curso a la energía psíquica restringida en una satisfacción directa, hacia una meta socialmente aceptable.

El estudio, el trabajo, productos de la civilización humana, son una vía de expresión para los impulsos desviados de su meta.

El otro concepto nuclear en la teoría psicoanalítica en lo referente a la elección de carrera es el de identificación, que en su referencia a Laplanche y Pontalis, lo define como aquel proceso psíquico que permite al sujeto incorporar un rasgo o característica de otro, viéndose modificado en grados diversos teniendo a éste como modelo. La construcción de la personalidad se realiza sobre la base de las identificaciones, por asimilación o por diferenciación.

Un caso específico lo constituyen las identificaciones ocupacionales que se realizan en relación con padres, profesores, pares, personas destacadas socialmente, fundamentalmente en la etapa de la adolescencia.

En referencia de la autora, Erikson hace alusión a la concepción de S. Freud de un desarrollo psicológico normal, como aquel que se caracteriza por la posibilidad de amar y trabajar.

Según comenta la autora (Gavilán, 2001), Meadow (1955) desde la perspectiva psicoanalítica, define diferentes tipos de personalidad según la modalidad de elección vocacional que realiza el sujeto, es decir, independiente, reactivo, pasivo, agresivo.

La autora señala que otra vertiente importante en relación al tema que nos ocupa, es el aporte de Hartman (1945) con la teoría del yo, que articula con las investigaciones de Ginsberg (1951), según cuyas formulaciones para llevar a cabo una elección vocacional eficaz el sujeto debe anticipar en el presente los diferentes resultados de los diversos cursos de acción, definirse por una de las alternativas y tener una estrategia adecuada para alcanzar su objetivo.

2.1.2.2.2 Teorías basadas en la satisfacción de las necesidades

Esta teoría formula que los deseos y necesidades del sujeto son los determinantes en la elección vocacional. Siguiendo a Gavilán (2001) una de sus principales representantes es Ann Roe, quien investigó en profundidad la relación entre los factores familiares (emocionales), intelectuales, personales y sociales y su influencia en la elección vocacional.

En comentario de la autora Gavilán (2001), A. Roe considera en su análisis: a) lo hereditario b) la canalización de la energía psíquica c) la satisfacción de las necesidades. Roe, asignó un rol fundamental a las primeras experiencias infantiles y la manera en que son satisfechas o no las necesidades, siendo los padres responsables de esta interacción y focalizó sus estudios en las diferentes modalidades que la misma asumía.

Sobre la base de sus estudios llegó a determinar tres estilos de interacción familiar:

- Atención excesiva (demanda y sobreprotección)
- Rechazante (negligencia física y emocional)
- Aceptación amorosa (calidez y equilibrio)

Estos estilos de interacción difieren en grado e influyen en las relaciones que se establecerá con personas y objetos y especialmente en la elección vocacional-ocupacional.

Habiendo comenzado sus estudios sobre la consideración de la relación entre el alcohol y la actividad pictórica, traslada luego sus observaciones al caso de científicos destacados, analizando la manera en que se presentaba la relación con personas y objetos en el ámbito de las ciencias duras (físicos, químicos, biólogos) y en el de las ciencias blandas (Antropólogos, sociólogos, psicólogos). Las diferencias entre estos grupos obedecían en su mayoría a la influencia los procesos de aprendizaje en la infancia. Los científicos de las ciencias duras provendrían de hogares desintegrados, con carencias afectivas y relaciones distantes con padres y hermanos, en tanto los de las

ciencias blandas correspondían a hogares integrados con una relación acorde con la familia de origen.

La autora Gavilán (2001), señala que a pesar de los aportes realizados por Roe y la rigurosidad de los mismos, sus formulaciones han recibido varias críticas:

- Tomar una población sesgada en cuanto a la elección vocacional y el sexo (sólo hombres)
- Muestra reducida
- No realizar comparaciones con otras ocupaciones
- Población en su mayoría clase media

2.1.2.2.3 Teorías basadas en el concepto de sí mismo

Con la intención de continuar con la clasificación dada por Crites (1974), la autora (Gavilán, 2001), ubica estas teorías dentro de las teorías psicológicas, a pesar de que el concepto de “*sí mismo*”, tiene una valoración diferente si se trata de las teorías sociológicas o las psicológicas y en este último caso ya sea que se trate de las teorías psicoanalíticas, la de rasgos y factores, la fenomenológica, etc.

Según refiere la autora, uno de los representantes destacados en esta línea teórica fue Super, quien definió en varias de sus obras la elección vocacional como la expresión del autoconcepto, que corresponde al momento en que el joven se ve compelido a definirse a través de una ocupación. Las alternativas de la vida del individuo proporcionan las oportunidades para experimentar diferentes roles e ir descubriendo quién es y qué desea hacer. En este proceso de ensayo y error el sujeto recibe el retorno del medio ambiente que va conformando una imagen de sí y va determinando que posibilidades obtienen mejor respuesta del contexto y por lo tanto le produjeron satisfacción, profundizando en ellas y dejando de lado las que tuvieron una respuesta desfavorable y le produjeron displacer. En otras palabras el sujeto va integrando aquellas actividades que están más cercanas al concepto que tiene de sí.

2.1.2.3 Teorías Evolutivas de la elección vocacional

La Teoría del desarrollo vocacional según le denomina Crites (1974), surge de la articulación de la Teoría de rasgos y factores y las Teorías psicodinámicas de la conducta vocacional.

Siguiendo a Gavilán (2001), estas teorías se caracterizan por concebir la elección vocacional no como un fenómeno estático sino dinámico, es decir es el resultado de un proceso que abarca varias etapas de la vida, comenzando en la niñez y finalizando en los primeros años de la adultez.

Según refiere la autora, el principal representante de esta línea de pensamiento fue Donald Super. Super (1953, 1973) formuló el concepto de madurez vocacional como el estadio evolutivo en que el sujeto alcanza una estabilización en el desarrollo vocacional. En relación con los intereses vocacionales profundizó los estudios de Charlotte Buhler sobre psicología evolutiva. En comentario de la autora Buhler, afirma que existen tres etapas:

- Crecimiento: desde el nacimiento a los 14 años
- Exploratoria: de los 15 años a los 25
- Mantenimiento: de los 26 a los 65.

Posteriormente comenzaría la etapa de declinación.

La autora (Gavilán, 2001), señala que Super focalizó su trabajo en estudiar la Orientación Vocacional a partir de las etapas de Buhler, analizando las actitudes y comportamientos específicos y más relevantes en relación con lo vocacional.

Esta línea teórica será profundizada en los capítulos 3 y 6.

2.1.2.4 Teoría de la Toma de Decisiones

Esta teoría proviene del campo de las teorías económicas. El tema central en estas teorías está en que en toda elección vocacional hay un sujeto que debe decidir ante un hecho educativo y/o laboral entre varias alternativas.

En este proceso el sujeto debe analizar las diferentes alternativas y variables en juego, situación social, resultados posibles de sus acciones, requerimientos y posibilidades del ámbito laboral, etc. Esta trayectoria como resultado de sus elecciones obtendrá éxitos y fracasos, siendo la decisión final determinada por la preponderancia de resultados positivos en este derrotero.

La autora refiere entre otros autores a Edward, Gellat y Hilton.

2.1.3 Teorías Interdisciplinarias o Generales

En comentario de la autora (Gavilán, 2001), estas teorías se caracterizan por analizar el fenómeno de la elección vocacional desde diferentes perspectivas, dando lugar a posturas interdisciplinarias. Estas líneas de pensamiento, son conocidas también como teorías integrales de la elección vocacional.

En esta perspectiva teórica la autora incluye, a D. Super que como se mencionara anteriormente en este capítulo, formuló el concepto de madurez vocacional y lo relacionó con las etapas evolutivas en Orientación Vocacional; a las Teorías del Aprendizaje Social y a la Teoría Tipológica de Holland.

2.1.3.1 Teorías del Aprendizaje Social

Siguiendo a Gavilán (2006), en referencia de la autora la Teoría del aprendizaje social formulada por Krumboltz y sus colaboradores, considera a los factores ambientales y psicológicos como condicionantes de la elección vocacional y el ajuste.